

MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION UNIVERSITARIA

COSTOS OCULTOS ASOCIADOS AL FACTOR LABORAL

ELIZABETH ARTEAGA CAVADIA

ADRIANA ROJAS PEREZ

Docente: Dr. RAFAEL MOLANO

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

FACULTAD DE EDUCACION

AREA DE POSTGRADOS

BOGOTA D.C.

Diciembre 15 de 2014

INTRODUCCION

Como principal objetivo de esta propuesta de trabajo de investigación se pretende dar a conocer una herramienta que permita, además de identificar y evaluar las características y comportamientos de los costos ocultos asociados a la fuerza laboral, la forma como se manifiestan y los efectos que tienen en los estados financieros de la Empresa, e identificando las causas que inducen a los empresarios a tomar la vía de los costos ocultos.

El presente documento se centra en el manejo de los costos ocultos asociados al factor laboral basados en la búsqueda de la respuesta a la pregunta de investigación:

¿Son los costos ocultos asociados al factor trabajo los que tienen mayor impacto en los estados financieros de las Empresas?. Y guiados por la hipótesis: Los empresarios convierten los costos laborales en la principal variable para la estabilidad financiera de las empresas.

Con esta tesis se pretende crear un documento que permita el conocimiento basado en la evidencia acerca de los costos ocultos asociados a la fuerza laboral y de esta manera contribuir a las organizaciones disminuyendo el impacto generado de despido masivo en los empleados.

ANTECEDENTES

En todo proceso empresarial, se evalúan los costos especialmente los costos laborales, que ayudan en su incidencia a medir en términos financieros la rentabilidad de las empresas. Dentro de esta cadena de procesos además de los costos operacionales evidentes existen con frecuencia los “Costos Ocultos”, estos se refieren a los costos que están presentes pero que no son evidentes a primera vista. Mejía. Carlos C. (2008) dice: “Nos referiremos a costos ocultos cuando no son evidentes o no nos es fácil identificarlos” (p.1).

En este contexto existe también, los llamados **Costos fijos y variables**, que se manejan en el proceso de producción de un bien o de un servicio, en las empresas como suele ser la mano de obra, la materia prima.

La mano de obra y la materia prima suelen tener una relación muy clara con lo producido y lo vendido, pero no es tan evidente con los gastos generales de ventas o administración o algunos indirectos como sería la depreciación de las áreas y equipos de producción, aunque es entendido por todos que si está presente en los costos de producción. (Mejía. Carlos C. (2008, p.1)

En los costos fijos y variables evidentes, las empresas si establecen partidas presupuestales y a su vez estos costos son calculados e incorporados en la contabilidad formando así parte de su estado de resultados.

Entre otros costos ocultos tenemos el de la rotación de personal, los accidentes laborales no cubiertos por el seguro, posibilidades de multas y encarcelamientos, secuestros y desapariciones forzosas, nulos programas de seguridad laboral; en donde no se calcula el valor económico-financiero, la pérdida en la productividad, el tiempo incurrido en la selección de un nuevo empleado, ni en la capacitación del mismo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Esta investigación está enfocada al manejo de los costos ocultos asociados al factor laboral como estrategia institucional la cual se basa en una perspectiva financiera como causa principal del adelgazamiento empresarial, generando efectos negativos en el desempeño del recurso humano que continúa en el proceso directo con la institución, debido al temor generado por las decisiones tomadas en el momento de crisis que influyen de manera directa en la motivación del trabajador.

Los costos ocultos son una acción deliberada de las Empresas para reducir costos y mejorar las finanzas o tener rentabilidad, por tanto, los Costos ocultos son una acción no cuantificada en términos reales y no se incorporan en la contabilidad como costo, sin embargo, en el ejercicio financiero sí denota la rentabilidad; más no, una acción deliberada intencionalmente cuyo propósito sea ocultar rentabilidad a través de los costos. Como ejemplo de lo anterior tenemos la falta de programación de un plan integral de seguridad en riesgos labores; como lo señala R. Wayne y Noé, Robert M cuando dice: “Por ejemplo, un trabajador sustituto puede necesitar capacitación adicional para remplazar al empleado lesionado. Aunque haya otro trabajador disponible para ocupar el puesto del empleado lesionado, la eficiencia puede sufrir “ (p.365).

Así, un ambiente laboral seguro genera productividad no solo para la empresa, si no, también para el trabajador.

Pregunta Problema

¿Son los costos ocultos asociados al factor trabajo los que tienen mayor impacto en los estados financieros de las Empresas?

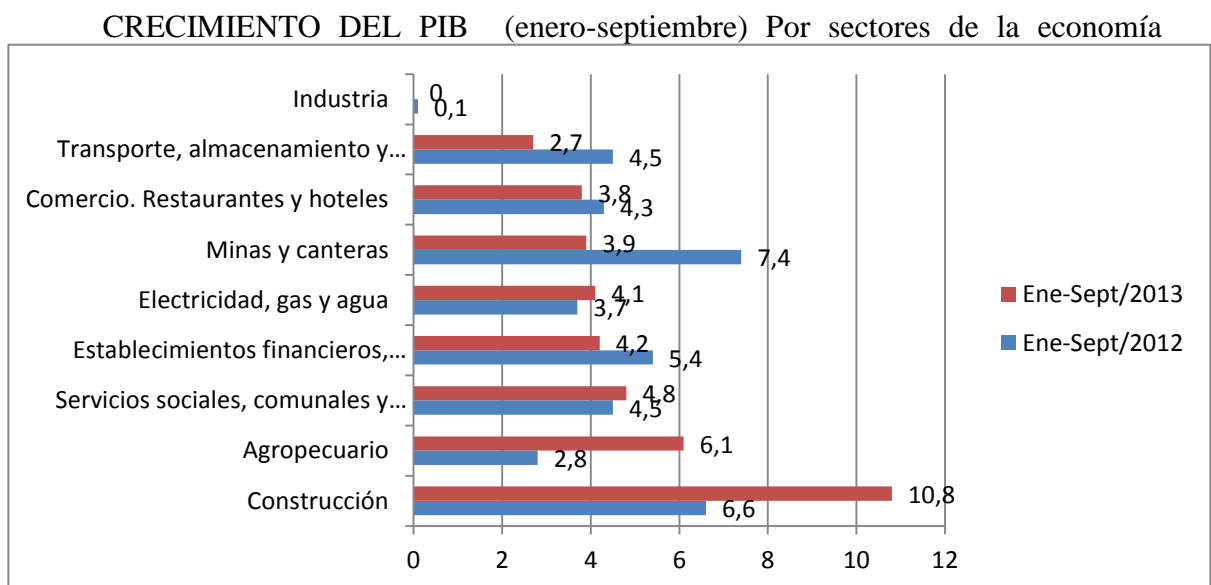
JUSTIFICACION

Esta investigación obedece a la inquietud en ocasiones planteada en las empresas cuando aparecen las llamadas “Crisis Financieras”, asociado generalmente, al despido masivo de la fuerza laboral o el alto grado de la informalidad en la contratación y rotación de esta, como estrategia de reducción de costos y gastos para dar solución al mejoramiento de la rentabilidad.

Toda Empresa busca alcanzar sus metas propuesta, Michael (2000) dice: “El objetivo de una Empresa es maximizar sus utilidades o beneficios económicos” (p.204)

Este trabajo se contextualiza en el escenario económico de dos sectores, el de la construcción y el sector salud, en virtud que son dos de los sectores de la economía que impactan el tema de los indicadores laborales significativamente en Colombia.

Para el año 2013 en los periodos de julio-septiembre en Colombia, el PIB registra un aumento del 5,1%, comparado con el mismo periodo del año 2012, según datos de la oficina de estudios económicos del Ministerio de Industria y comercio, donde se destaca que el crecimiento se debe en gran parte al aumento de la construcción en un 10,8% y servicios sociales en un 4,8%; entre otros sectores. Como se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: oficina de estudios económicos Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Colombia)

Esta investigación se centra en el manejo de los costos ocultos como estrategia institucional para dar respuesta a la necesidad de conocimiento y manejo de los recursos financieros no visibles conocidos como costos ocultos que generan a corto plazo pérdidas financieras de enormes magnitudes, obligando a los directivos de las Instituciones a tomar decisiones radicales en las que se ven involucrados de manera directa el adelgazamiento del recurso humano y los insumos de bienestar. Una vez identificados los costos ocultos de las instituciones se podrá tomar decisiones pertinentes con respecto a los hallazgos como implementación de modelos de calidad, políticas de incentivos y capacitación a la fuerza laboral y compromiso de la responsabilidad social como factor primordial del ahorro empresarial, y por ende, manejo de los costos ocultos para evitar futuras crisis financieras y despidos masivos de la mano de obra.

La implementación de nuevos procesos abre caminos al mercado nacional e internacional, no obstante, cada proceso creado trae consigo la responsabilidad de verificación, evaluación y mejora continua que asegura la calidad de este. Para detectar e identificar estos factores que generan improductividad y darlos a conocer a las empresas para que estas puedan controlar, neutralizar o reducir, contribuir a su mejoramiento financiero, y así evitar despidos masivos de personal en las compañías.

Para esto, se hace necesario en primera medida, identificar las estrategias y la viabilidad de este tema como objeto de estudio para llevar a cabo esta investigación, ya que la fuerza laboral es la que más se ve afectada a la hora de reducir gastos y los costos ocultos tienen una incidencia financiera.

Si bien existen lineamientos institucionales capaces de garantizar el buen funcionamiento de la institución, se podría resaltar la importancia y necesidad del estudio, identificación y manejo de los costos ocultos generados en cada proceso como estrategia administrativa para obtener planes de contingencia no radicales que garanticen el equilibrio en momentos de crisis sin generar alteraciones a la calidad del producto y a su vez del recurso humano.

ESTADO DEL ARTE

Mejía. C.C. (2008). Los Costos Ocultos. *Documento de planning*, (0806), “Nos referimos a costos ocultos cuando no son evidentes o no es fácil identificarlos” (p.1).

Las Empresas serían más solventes financieramente si lograra identificar y cuantificar estos costos ocultos desde su inicio o desde la creación de todo proyecto de negocio o inversión.

Rodeiro, C. (2001). Un breve panorama general sobre las intervenciones de los sistemas: adelgazamiento de la estructura organizacional. *Estudio gerencial*, (17), 18 "una acción deliberada de la gerencia que implica una reducción de la fuerza laboral y está diseñada para mejorar la posición competitiva de una compañía"

MARCO TEÓRICO

El manejo de los costos laborales en una empresa se convierte en un movimiento financiero que hace que el factor trabajo o mano de obra se vea como una elevada cifra representativa en los estados financieros y además que amenaza la rentabilidad de la organización.

Los costos ocultos se caracterizan por no ser cuantificables de manera fácil, entre algunos identificados tenemos: Costos por revalorización, Costos de reposición, Costos por obsolescencia, Costos por inflación, Costos financieros, Costos por operaciones logísticas, Costos por planeación de producción, Costos por el mal servicio y/o mala calidad del producto, Costos por descuentos o pérdidas, Costos por normas legales, Costos por falta de oportunidad, costos por investigación y desarrollo, costos por renovación de marca. (Mejía. Carlos C., 2008, p.2-3).

Acerca del manejo de los costos ocultos asociados al factor laboral, y lo que ha generado gran interés en su estudio significativo tenemos: Por otro lado el modelo de costes ocultos

(Savall y Zardet, 1989,1994) se basa en la determinación de los distintos desequilibrios en términos monetarios identificados en una organización, considerados como toda aquella desviación entre el funcionamiento esperado y el real. La corrección de todo desequilibrio genera lo que se denomina costes ocultos. (Climent Serrano, Salvador, 2003, p.197)

A su vez este planteamiento se divide en dos categorías fundamentales.

Climent Serrano, Salvador, (2003) establece:

- a. Costes históricos pertenecientes a las diferentes líneas de costes de los sistemas de información, que se caracterizan por tener un carácter más contable, y por lo tanto, influir de forma directa, sobre la cuenta de resultados. Estos costes se pueden agrupar en tres tipos: sobreconsumo, sobre salarios, y sobretiempos.
- b. Costes de oportunidad. Tienen un carácter marcadamente subjetivo y cualitativo, por lo que, en general, no suelen ser considerados contablemente por las organizaciones, pero existe evidencia empírica suficiente sobre el efecto multiplicador entre los costes de fallo identificados y medidos y los costes de fallos verdaderos (Bron y Kane, 1978). (p.197)

Este modelo se basa en los análisis de los costos tangibles o costos históricos y en los intangibles o costos de oportunidad, de lo que nos fundamentaremos en cuatro conceptos básicos de la teoría económica: costos fijos, costos variables y costos históricos, costos de oportunidad.

Costos Históricos: Entendidos estos, como las estimación de las funciones históricas del comportamiento de los costos para hacer predicciones futuras o pronósticos más exactos acerca de los costos futuros, y que ayudan a los administradores a efectuar una planeación más informada en la toma de sus decisiones. ((Charles, p-336)

Costos de Oportunidad: Un Costo de oportunidad es la contribución máxima disponible a la utilidad perdida (o que se deja pasar) por usar recursos limitados para un

propósito en particular. Los costos de oportunidad se aplican a recursos que ya se poseen o que la compañía ya está comprometida a comprar. (Charles, p-252)

Costo Fijo: Los costos fijos se asocian al factor de producción que se mantiene constante. Casi siempre es el capital el que cumple con este papel, debido a que es mucho más complicado ampliar o reducir la planta productiva que incrementar o reducir el número de trabajadores o las horas que estos laboran. (Schettino, p- 81)

Costo Variable: Van a estar determinados principalmente por el trabajo, mientras que los costos fijos estarán muy relacionados con el capital instalado. (Schettino, p- 81)

Por otro lado tenemos la asociación de estos costos ocultos a la insatisfacción humano y social reflejados en el efecto de “adelgazamiento de la estructura organizacional”. Concepto que según Rodeiro. Carlos (2001) lo define como: “una acción deliberada de la gerencia que implica una reducción de la fuerza laboral y está diseñada para mejorar la posición competitiva de una compañía” (p.48). Este suceso de adelgazamiento institucional se puede dar en razón a la búsqueda de la productividad y eficiencia de la organización ya sea como estrategia para buscar rentabilidad o como respuesta a las decadencias financieras institucional producto de la variación en la economía o crisis económicas coyunturales.

El adelgazamiento empresarial es una de las decisiones tomadas comúnmente en el afán de recuperar el equilibrio debido a la crisis financieras vivida, sin embargo, en la mayoría de los casos no es ésta la mejor solución debido a que es una forma radical de salir de la dificultad que compromete la calidad de vida de los trabajadores y a su vez la calidad del producto. Es en estos casos cuando se evidencian falencias en los procesos administrativos responsables del seguimiento a las técnicas de manera preventiva para evitar percances futuros que generen daños en la calidad esperada de los productos y que entorpecen el debido proceso de los lineamientos institucionales, haciéndose necesaria la intervención coyuntural para dar solución a la debilidad.

McKinley et al. (2000) argumenta:

"Con la perspectiva económica, los expertos han asumido que el adelgazamiento de la estructura es causado por una búsqueda de productividad y eficiencia, bien sea en respuesta a una decadencia organizacional o como un medio para mejorar la rentabilidad corporativa en condiciones de no decadencia" (p.228)

Es aquí donde se evidencia la importancia de la buena gestión para prestar una adecuada asesoría del talento humano como fortaleza institucional que permita una acertada toma de decisión, y no sea vista, como la amenaza para sus posibles soluciones a las crisis financieras.

El fortalecimiento y la calidad de la mano de obra en las organizaciones es el componente orientador que impacta de manera positiva y directa la productividad, evidenciando compromiso en la planeación estratégica de la Institución por medio de la cual se puede generar mejor inversión de los costos ocultos una vez conocidos, que permiten un mayor grado de aprovechamiento y control, evitando que estos se conviertan en la principal causa del adelgazamiento institucional.

HIPOTESIS

Los empresarios convierten los costos laborales en la principal variable para la estabilidad financiera de las empresas.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar los costos ocultos asociados a la fuerza laboral, la forma como se manifiestan y los efectos que tienen en los estados financieros de la Empresa.

Objetivos Específicos

1. Evaluar las características y comportamientos de los costos ocultos asociados a la fuerza laboral.
2. Comparar los efectos financieros de los costos ocultos en Empresas de salud y Construcción.
3. Identificar las causas que inducen a los empresarios a tomar la vía de los costos ocultos para proteger las Empresas.

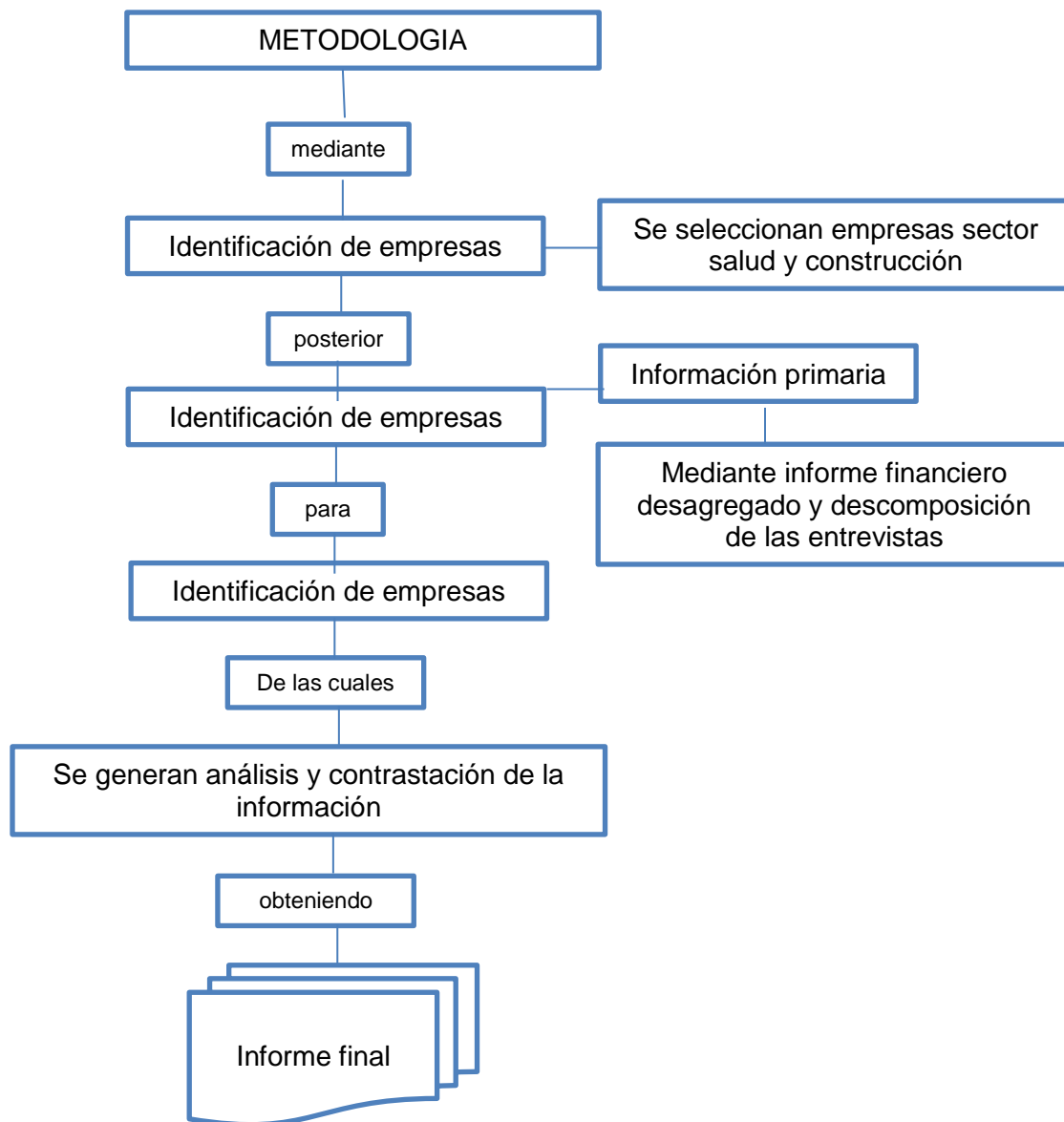
METODOLOGIA

La metodología utilizada en la investigación es aplicativa, de tipo descriptivo con fuentes primaria y secundaria, a través de tres etapas:

Para una primera etapa se identificarán las empresas y se seleccionarán dos empresas, una del sector de la construcción y la otra del sector de servicios de la salud; empleando los informes financieros desagregados como instrumentos de información primaria y sus respectivos análisis de costos laborales como instrumento de información secundaria.

En la segunda etapa en donde se efectuarán los análisis y contrastación de la información, previas entrevistas a profundidad con los gerentes de las empresas en estudio.

En una tercera y última etapa de donde el análisis de la información obtenida se prepara la redacción del documento final.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bisang, R. (2008). *Costos Ocultos e ineficiencia de la cadena de ganados y carnes en Argentina*. Montevideo, Uruguay: Procisur.

Bisang, R. (2008). *Costos Ocultos e ineficiencia de la cadena de ganados y carnes en Argentina*. Recuperado de <http://www.procisur.org.uy>

Climent, S. (2003). *Los costes de calidad como estrategia empresarial: evidencia empírica en la Comunidad Valenciana*. España: Universidad de Valencia

Charles T. Horngren, Gary L. Sundem, William O. Stratton. *Contabilidad Administrativa*. Pearson Educación Mexico 2006. P.252

Mantilla, S.A. (2006). *Contabilidad y Auditoría Ambiental*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Mejía, C.C. (2008). Los Costos Ocultos. *Documento de planning*, (0806), 2-3

Mercado, P. & García H.P. (2007). La responsabilidad social en empresas del Valle del Toluca México un estudio exploratorio. *Estudio gerencial*, (23),

Michael Parkin, Gerardo Esquivel. *Microeconomía: versión para Latinoamérica*. Pearson Educación México 2006. P.204.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: *Dinámica de la economía mundial y comportamiento en Colombia. IV Trimestre 2013*

Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. México 2005

Rodeiro, C. (2001). Un breve panorama general sobre las intervenciones de los sistemas: adelgazamiento de la estructura organizacional. *Estudio gerencial*, (17), 18

San Emeterio, P. C, (2012). La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber. *Contaduría y administración*, (59), 41-63

Summers, D. C.S. (2006). *Administración de la Calidad*. México: Pearson Educación.